

A Comparative Study on Supplementary Pension in Selected Countries

Rahim Mahmoudvand ¹

(Received March 9, 2022 Accepted July 03, 2022)

Abstract

Objective: Social welfare in different countries has a history of more than a few decades, but social security organizations, as the main infrastructure of social welfare, have still not been able to meet the needs of people. Significant changes in population structure and lifestyle affect this issue, but performance of social security organizations also directly affects the amount of protection they can provide to their members. This means that the issue is debatable both from the perspective of social security organizations and people. In public opinion, the welfare and ability of social security organizations to provide the desired level of welfare is significant. But from the point of view of social security organizations, technical and financial discussions about providing services are the main issue. Research in this area shows serious financial problems and instability of social security organizations' pension funds. Hence, social security organizations need fundamental reforms in their current process.

Method: Many experts in this field have suggested parametric reforms (such as changing the retirement age and increasing the minimum number of years of service) as a desirable way to improve the social security situation. In addition to parametric reforms, many countries have made major structural changes to their ongoing plan "multilayer" systems. In such a structure, a supplementary pension system is usually proposed to increase the level of social protection of individuals. Due to the importance of this issue and informing the organizations active in the field of social insurance, the present study concentrates on a comparative overview of the supplementary pension systems of France, Turkey, Denmark, Chile

1. Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

and Romania. For this purpose, the place and type of supplementary pension plan is determined firstly, and then the performance of these plans is examined in each country.

Findings and Conclusion: The achievements of the products were examined by finding the average income of people over 65 years of age and the influence of social insurance. Finally, comparing different countries, it seems that the French system has been more successful than other systems.

Keywords: Insurance, Retirement, Supplementary Pension, Multi Pillar Pension, Structural Reforms.

JEL Classification: G52, H55, J26



بررسی مقایسه‌ای مستمری بازنشستگی تکمیلی در چند کشور منتخب

رحیم محمودوند^۱

(دریافت ۱۴۰۰/۱۲/۱۸ پذیرش ۱۴۰۱/۴/۱۲)

چکیده

هدف: توجه به موضوع رفاه اجتماعی در کشورهای مختلف سابقه‌ای بیش از چند دهه دارد؛ اما سازمان‌های تأمین اجتماعی به‌عنوان زیرساخت اصلی رفاه اجتماعی همچنان نتوانسته‌اند پاسخ‌گوی نیازهای عامه مردم باشند. تغییرات قابل توجهی که در ساختار جمعیت و سبک زندگی رخ داده است بر این موضوع تأثیرگذار است؛ اما عملکرد سازمان‌های تأمین اجتماعی نیز به‌صورت مستقیم بر میزان حفاظتی که می‌توانند برای اعضای خود فراهم آورند مؤثر است. این بدان معناست که مسئله هم از دیدگاه سازمان‌های تأمین اجتماعی و هم از دیدگاه مردم قابل بحث است. در دیدگاه مردمی برخورداری از رفاه و توانایی سازمان‌های تأمین اجتماعی برای فراهم کردن سطح رفاه موردنظر قابل توجه است. اما در دیدگاه سازمان‌های تأمین اجتماعی بحث‌های فنی و مالی برای ارائه خدمات مسئله اصلی است. پژوهش‌های این حوزه نشان از مشکلات مالی جدی و ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی سازمان‌های تأمین اجتماعی دارد. از این‌رو سازمان‌های تأمین اجتماعی ناگزیر از اصلاحات اساسی در روند فعلی خود هستند.

روش: بسیاری از کارشناسان و صاحب‌نظران این حوزه اصلاحات پارامتریک (مانند تغییر در سن بازنشستگی و افزایش حداقل سنوات خدمت) را به‌عنوان راهکار مطلوبی برای بهبود وضعیت تأمین اجتماعی پیشنهاد داده‌اند. علاوه بر پیگیری اصلاحات پارامتریک، بسیاری از کشورها تغییرات ساختاری عمده‌ای را در طرح‌های مستمری خود اعمال کرده‌اند. این تغییرات ساختاری به‌صورت انتقال از سیستم‌های «تک‌لایه» به سیستم‌های «چندلایه» بوده است. در چنین ساختاری معمولاً سیستم بازنشستگی تکمیلی برای افزایش سطح حفاظت اجتماعی افراد پیشنهاد می‌شود. بنا به اهمیت این موضوع و آگاه‌سازی سازمان‌های فعال در زمینه بیمه‌های اجتماعی در زمینه طراحی چنین محصولی،

۱. دانشیار گروه آمار دانشکده علوم پایه دانشگاه بوعلی سینا، همدان | r.mahmodvand@gmail.com

در مطالعه حاضر مروری مقایسه‌ای بر سیستم‌های بازنشستگی تکمیلی کشورهای فرانسه، ترکیه، دانمارک، شیلی و رومانی ارائه شده است. برای این منظور ابتدا جایگاه و نوع طرح بازنشستگی تکمیلی مشخص شده است و سپس نحوه عملکرد این طرح‌ها در هر کشور بررسی شده است.

یافته‌ها و نتایج: دستاوردهای اجرای این طرح‌ها با بررسی متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال و نفوذ بیمه‌های اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت با مقایسه کشورهای مختلف به نظر می‌رسد سیستم فرانسه از بقیه سیستم‌ها موفق‌تر عمل کرده است.

واژگان کلیدی: بیمه، بازنشستگی، مستمری بازنشستگی تکمیلی، سیستم‌های بازنشستگی چندلایه، اصلاحات ساختاری

طبقه‌بندی JEL: G52، H55، J26



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

در گذشته مردم تا پایان عمر به فعالیت مشغول بودند و هرگاه توانایی انجام فعالیت نداشتند، به صورت سنتی توسط سایر نزدیکان مورد حمایت قرار می‌گرفتند؛ هرچند بنابه دلایل مختلف (سطح رفاه و خدمات بهداشتی پایین، جنگ، قحطی و...) قبل از کهولت سن بسیاری از افراد از دنیا می‌رفتند. در نتیجه موضوع بازنشستگی و عدم توانایی تأمین هزینه‌ها در سنین بالا موضوعیت چندانی نداشت. اما این موضوع از حدود قرن ۱۸ میلادی به بعد با پیشرفت‌هایی که در زمینه پزشکی، رفاه و سلامت و در نتیجه افزایش طول عمر مردم پیدا شد، اهمیت بیشتری پیدا کرد. با این وجود، نخستین تلاش‌های دولتی برای معرفی بیمه بازنشستگی و تأمین اجتماعی به‌عنوان راهکاری برای تأمین هزینه‌های مردم در سنین بالا به اواخر قرن ۱۹ میلادی برمی‌گردد. ابتدا به ساکن بسیاری از دولت‌ها فکر می‌کردند یک سیستم تأمین اجتماعی همگانی یکسان برای تمام مردم سرزمین خود طراحی کنند، اما در عمل چنین سیستمی به‌طور کامل عملیاتی نشد؛ بلکه نظام تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف به شکل‌های گوناگونی طراحی و بکار گرفته شده است. فرآیند تحول نظام‌های تأمین اجتماعی هم مانند هر موضوع دیگری مدام در حال تغییر و دگرگونی است. نظام تأمین اجتماعی چندلایه از جدیدترین تغییراتی است که مورد توجه کشورهای مختلف قرار گرفته است. بر این اساس، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی به‌عنوان مهم‌ترین سند بالادستی و مرجع خط‌مشی‌گذاری در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی ایران در سال ۱۳۸۳ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. این قانون که با هدف اجرای اصل بیست‌ونهم قانون اساسی و به‌منظور گسترش پوشش بیمه‌های اجتماعی ایجاد شده است، نظام جامع تأمین اجتماعی در ایران را شامل سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی و توان‌بخشی و امدادی می‌داند. برای اجرایی‌شدن این قانون، در ماده بیست‌وهفتم قانون برنامه پنجم توسعه کشور مجوز استقرار نظام جامع تأمین اجتماعی چندلایه با لحاظ حداقل سه لایه زیر به دولت داده شده است (سند سیاستی نظام بیمه اجتماعی کشور، ۱۳۹۵)

لایه اول: مساعدت‌های اجتماعی شامل خدمات حمایتی و توانمندسازی؛

لایه دوم: بیمه‌های اجتماعی پایه شامل مستمری‌های پایه و بیمه‌های درمانی پایه؛

لایه سوم: بیمه‌های مکمل بازنشستگی و درمان.

۱۰۷ لازم به یادآوری است که بیمه‌های پایه بیمه‌هایی هستند که یک سطح پایه‌ای از حفاظت را تضمین می‌کنند. بیمه‌های تکمیلی نیز بیمه‌هایی هستند که برای افزایش و تکمیل مزایای نقدی اعطاشده همراه با طرح‌های پایه یا گسترش سطح پوشش طرح‌های پایه پرداخت می‌شوند. با وجود آنکه بسترهای قانونی برای ارائه محصول بازنشستگی تکمیلی فراهم است، اما همچنان متولیان بیمه‌های

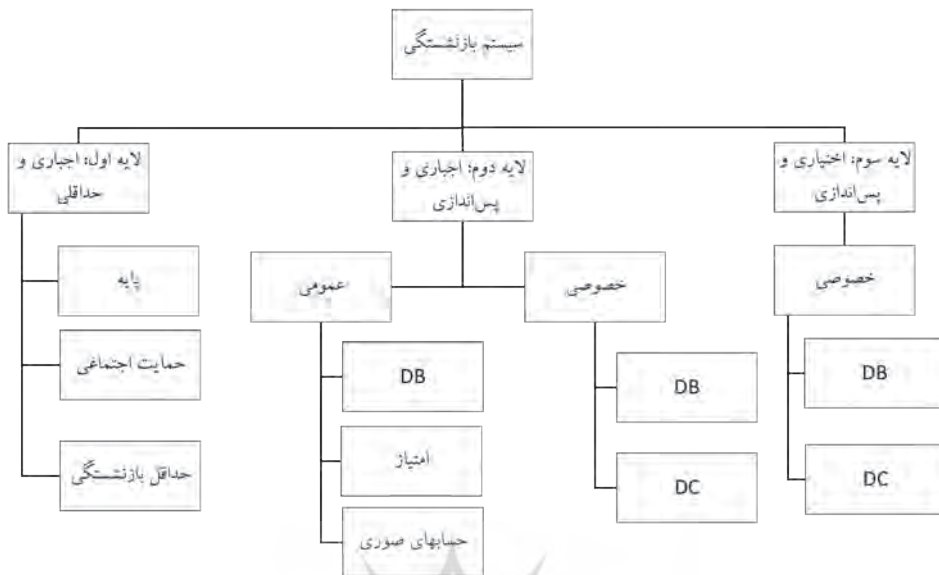
اجتماعی در ایران به عرضهٔ چنین محصولی اقدام نکرده‌اند. مطالعه‌های موردی برای پیگیری این موضوع انجام شده است که در ادامه برخی از آنها را ذکر می‌کنیم.

پژوهشکدهٔ بیمه در یک طرح پژوهشی تحت عنوان «بررسی سازوکار ارائهٔ خدمات تأمین اجتماعی در کشورهای منتخب با تأکید بر مستمری‌های بازنشستگی» مرور نسبتاً جامعی بر انواع طرح‌های بازنشستگی انجام داده است. البته در این پژوهش جزئیات فنی مورد توجه قرار نگرفته و تنها به صورت مختصر به بیان انواع طرح‌های بازنشستگی پرداخته شده است. این موضوع به صورت مشابه در پژوهش دیگری که در بورس اوراق بهادار تهران انجام شده (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۴: ۷)، مورد بررسی قرار گرفته است. شکل ۱ یکی از نتایج دسته‌بندی طرح‌های بازنشستگی را که متداول‌تر است، به صورت خلاصه نمایش می‌دهد (پژوهشکدهٔ بیمه، ۱۳۹۵: ۲۸).



شکل ۱. یک دسته‌بندی پیشنهادی برای انواع طرح‌های بازنشستگی
(مأخذ: گزارش طرح پژوهشی شمارهٔ ۵۷ پژوهشکدهٔ بیمه، ص ۲۸)

در گزارش‌های OECD هم دسته‌بندی‌های مختلفی برای طرح‌های بازنشستگی شغلی آمده است (برای مثال، گزارش OECD، ۲۰۰۷: ۱۵ و گزارش OECD، ۲۰۰۸: ۳۲). سیستم درآمد بازنشستگی براساس طرح سه‌لایه به صورت شکل ۲ است (گزارش OECD، ۲۰۱۳: ۱۲۱ و گزارش OECD، ۲۰۱۷: ۸۷). علاوه‌براین، در بانک جهانی هم که دربارهٔ سیستم لایه‌بندی توضیحی آمده، چنین بیان شده است که لایهٔ اول عموماً از نوع تأمین اعتبار نشده است؛ لایهٔ دوم که معمولاً به‌طور کامل تأمین اعتبار شده است، بیشتر برای صاحبان مشاغل به صورت اجباری است و بخش اعظم حفاظت اجتماعی افراد در دورهٔ بازنشستگی در همین لایه قرار دارد. لایهٔ سوم هم مانند لایهٔ دوم به صورت کامل تأمین اعتبار می‌شود، اما از یک‌سو، معمولاً اختیاری است و از سوی دیگر، مورد استقبال کسانی است که دنبال



شکل ۲. طرح سه‌لایه در گزارش‌های OECD (منبع: OECD، ۲۰۱۳: ۱۲۱)

رفاه بیشتری برای دوران بازنشستگی هستند.

بنابر گزارش طرح اصلی بانک جهانی، پیشنهاد بهینه برای همه مردم، داشتن ترکیبی از هر سه لایه است (بانک جهانی، ۱۹۹۴: ۱۹). هر چند همان‌طور که گفته شد، وزن این لایه‌ها در حفاظت اجتماعی یکسان نیست. در این مقاله مصادیق سیستم‌های چندلایه در چند کشور را خواهیم دید و بر آن اساس دید بهتری از اجرای طرح چندلایه در عمل به دست می‌آوریم. البته باید متذکر شویم که هدف این تحقیق کار بر روی همه لایه‌ها نیست و مقصود ما از مطرح کردن طرح چندلایه آن است که جایگاه طرح تکمیلی بازنشستگی را شناسایی کنیم. چنین شناختی برای تنظیم انتظارات، تعیین گروه‌های هدف و سایر ارزیابی‌ها بسیار مفید و ضروری است.

۲. بازنشستگی تکمیلی در سایر کشورها

در این بخش موضوع بازنشستگی تکمیلی را در چند کشور مورد بررسی قرار داده‌ایم. انتخاب کشورها براساس تنوع جغرافیایی، مؤلفه‌های جمعیتی، تنوع طرح‌های بازنشستگی و دسترسی به اسناد و منابع قانونی آنها صورت گرفته است. به‌طور مشخص فرانسه، دانمارک، رومانی، ترکیه و شیلی بررسی شده‌اند. فرانسه و دانمارک به‌دلیل پیشرو بودن در طرح‌های بازنشستگی تکمیلی از اروپا انتخاب شده‌اند. شیلی به‌دلیل بالابودن امید به زندگی در قاره آمریکا و اجرای طرح‌های بازنشستگی و گرفتن بازخوردهای

متفاوت از قاره آمریکا انتخاب شده است. ترکیه به دلیل همسایگی و شباهت‌های جمعیتی به ایران انتخاب شده است. در کشور رومانی نیز از لحاظ ویژگی‌های کاری شباهت‌های زیادی با ایران وجود دارد که توجه به آنها می‌تواند جالب باشد.

شایان ذکر است که یافتن جزئیات مربوط به سیستم‌های بازنشستگی همه کشورهای به چند دلیل کار ساده‌ای نیست: برای مثال، تغییرات قانونی متعددی در سیستم‌های هر کشور اعمال شده که گاهی در منابع در دسترس به‌طور دقیق اشاره نشده است، یا آنکه متن‌های اصلی به زبان‌های مختلفی است که کار فهم و ترجمه مفاهیم را با توجه به اصطلاحات بومی گوناگون بسیار دشوار می‌کند. از مشکلات دیگر در مطالعه کشورهای عدم دسترسی به داده‌های آماری دقیق و کافی است. در هر حال برای استخراج مطالب و داده‌های آماری سعی شده است از منابع معتبرتر، جدیدتر و مناسب‌تر استفاده شود. با توجه به اهمیت تغییرات جمعیتی در مباحث بازنشستگی، به‌منظور برداشت دقیق از تغییرات جمعیتی این کشورها در این فصل جداولی شامل جمعیت، نسبت کهنسالی و امید به زندگی برای هر کشور فراهم شده است. علاوه بر این، نسبت متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال به متوسط درآمد کل جمعیت براساس داده‌های موجود در سایت OECD گزارش شده است. این نسبت شاخصی است که تا حدودی تأثیر طرح‌های بازنشستگی بر درآمد افراد سالخورده را برای هر کشور نشان می‌دهد و معمولاً در بسیاری از گزارش‌های بازنشستگی محاسبه و برای مقایسه کشورها استفاده می‌شود.

۲-۱. سیستم بازنشستگی در فرانسه^۱

قبل از پرداختن به سیستم بازنشستگی تکمیلی در فرانسه به ساختار تأمین اجتماعی چندلایه در این کشور اشاره مختصری داریم. مستمری‌های بازنشستگی در فرانسه به چهار بخش تقسیم می‌شوند:

- حداقل مستمری بازنشستگی بدون حق بیمه: این نخستین سطح از لایه اول سیستم بازنشستگی فرانسه است. این سطح برای افراد مسن در بازه سنی ۶۰ تا ۶۵ سال است که در اثر شرایط جسمی یا ناتوانی قادر به کسب درآمد در ازای کار نیستند. از لحاظ ملیت برای هر کسی که به‌صورت قانونی در فرانسه ساکن است، در نظر گرفته می‌شود. شرط تعلق گرفتن این مستمری داشتن درآمد سالانه کمتر از یک سقف معین (در سال ۲۰۱۰ برای یک نفر ۷۶۳۵ یورو و برای دو نفر ۱۳۳۷۴ یورو) است. مبلغ مستمری نیز کمی بیشتر از سقف مذکور است. در سال ۲۰۱۰ برای یک نفر برابر ۸۵۰۷ یورو و برای دو نفر برابر ۱۳۸۹۰ یورو در نظر گرفته شده است. در صورت مرگ مستمری‌بگیر، چنانچه میراث وی از ۳۹۰۰۰ یورو بیشتر باشد، دولت می‌تواند مبالغ پرداخت شده را وصول کند.

۱. مطالب این بخش در وبسایت https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_index.html موجود است.

• مستمری بازنشستگی دولتی اجباری: این مستمری بر اساس بازتوزیع سهمی هست که شاغلان به بازنشستگان می‌پردازند. هدف از این طرح تأمین حداکثر ۵۰ درصد از بیشترین درآمدی است که فرد تا آن موقع داشته است؛ مشروط بر آنکه از سقف معینی (۳۵۰۰۰ یورو در سال ۲۰۱۰) بیشتر نشود. این طرح با استفاده از مالیات حقوق معروف به «سهم‌های مشارکت تأمین اجتماعی» تأمین مالی می‌شود. نرخ این مالیات در سال ۲۰۱۳ برابر ۱۵/۱۵ درصد (۸/۴ سهم کارفرما و ۶/۷۵ سهم کارگر) از درآمد تا سقف درآمد تأمین اجتماعی، یعنی ۳۷۰۳۲ یورو، و ۱/۷ درصد (۱/۶ سهم کارفرما و ۰/۱ درصد سهم کارگر) از باقیمانده حقوق است. مدیریت این طرح با بانک بیمه ملی سالخوردگان است.

• مستمری بازنشستگی شغلی اجباری: هدف از این طرح، که به تفصیل در زیربخش بعدی شرح داده می‌شود، رساندن سطح درآمد بازنشستگی از حدود ۵۰ درصد حداکثر درآمد افراد به سطحی بین ۷۰ تا ۸۰ درصد است.

• مستمری بازنشستگی خصوصی اختیاری: این مستمری در دو فرم گروهی و انفرادی وجود دارند. طرح‌های پس‌انداز بازنشستگی گروهی در سال ۲۰۰۶ توسط فرانچس فیلون (که در دوره سارکوزی نخست‌وزیر فرانسه بود) پیشنهاد شد. در این طرح کارکنان شرکت در صورت عضویت در صندوق از اعتبار مالیاتی برخوردار می‌شوند. در این طرح حق بیمه کارکنان بسیار دقیق محاسبه می‌شود؛ با این وجود در موارد زیر معافیت‌های مالیاتی در نظر گرفته می‌شود:

○ پاداش‌ها؛

○ سود سهام؛

○ پرداخت‌های داوطلبانه تا ۲۵ درصد کل درآمد ناخالص؛

○ حق بیمه شرکت تا ۱۶ درصد سقف تأمین اجتماعی؛

○ انتقال از طرح‌های پس‌انداز سایر شرکت‌ها.

طرح‌هایی که در بالا به اختصار مورد اشاره قرار گرفتند متعلق به لایه‌های متفاوتی هستند که در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. مستمری‌های بازنشستگی در فرانسه

نام طرح	لایه
حداقل مستمری بازنشستگی بدون حق بیمه	سطح اول از لایه اول
مقرری بازنشستگی دولتی اجباری	لایه اول
مقرری بازنشستگی شغلی اجباری	لایه دوم
مقرری بازنشستگی خصوصی اختیاری	لایه سوم

۱-۱-۲. سیستم بازنشستگی تکمیلی در فرانسه

فرانسه یکی از کشورهای پیشرو در زمینه طرح‌های بازنشستگی مکمل است تا جایی که در سال ۱۹۴۵ رابطه میان تأمین اجتماعی دولتی و طرح‌های مکمل بازنشستگی به‌طور دقیق مشخص شد. علاوه بر این، تأمین اجتماعی در فرانسه با توجه به شرایط اجتماعی-اقتصادی خاصی که داشت، قبل از هر چیز در محور بیمه بازنشستگی و تأمین معاش شکل گرفت؛ در حالی که در سایر کشورهای اروپایی تأمین اجتماعی عمدتاً حول محور بیمه بیکاری شکل گرفت (نیک‌گهر، ۱۳۸۵: ۱۱).

کارکنان بخش خصوصی به‌صورت اجباری تحت پوشش طرح بازنشستگی مکملی هستند که دو موسسه^۱ ARRCO و^۲ AGIRC ارائه می‌کنند. مؤسسه ARRCO همه کارکنان عادی را در بر می‌گیرد و مؤسسه AGIRC مدیران و یقه‌سفیدها را تحت پوشش قرار می‌دهد. عضویت کارکنان بخش خصوصی در طرح‌های بازنشستگی که این دو مؤسسه معرفی کردند، در فرانسه از سال ۱۹۷۲ به‌صورت اجباری درآمده است. طرح‌های ارائه شده چندین بار بازنگری شده‌اند و از ابتدای سال ۲۰۱۹ طرح مشترک تحت عنوان ARRCO-AGIRI را ارائه می‌کنند. این طرح‌ها از لحاظ ساختار از نوع DB بوده و به‌لحاظ نوع تأمین مالی از شیوه PAYG استفاده می‌کنند.

الف. حق بیمه

حق بیمه در این طرح از ابتدای ۲۰۱۹ براساس دو طبقه درآمدی و به نسبت ۶۰ درصد کارفرما و ۴۰ درصد کارگر مقرر شده است. ارقام در نظر گرفته شده برای این طبقه‌ها به شرح زیر است:

جدول ۲. ارقام سهم کارگر و کارفرما در حق بیمه، ۲۰۱۹

طبقه درآمدی	سهم کارگر	سهم کارفرما	کل سهم بیمه	سهم بیمه توافقی
تا ۳۳۷۷ یورو	۳٫۱۵	۴٫۷۲	۷٫۸۷	۶٫۲
از ۳۳۷۷ تا ۲۷۰۱۶ یورو	۸٫۶۴	۱۲٫۹۵	۲۱٫۵۹	۱۷

بکل سهم بیمه برابر سهم بیمه توافقی ضرب‌در عامل تصحیح ۱۲۷ است که تا سال ۲۰۱۸ برابر ۱۲۵ بود؛ برای مثال، $۶٫۲ \times ۱٫۲۷ = ۷٫۸۷$ برابر ۷٫۸۷ است. طرح‌های بازنشستگی مکمل در فرانسه مبتنی بر سیستم امتیازی هستند. مطابق با قوانین این طرح، سهم بیمه توافقی در محاسبه امتیازهای بازنشستگی محاسبه می‌شود و آنچه که با اعمال ضریب ۱٫۲۷ اضافه می‌شود برای تأمین مالی طرح است. در این سیستم امتیازها به دو صورت تعلق می‌گیرد: (۱) با توجه به پرداخت حق بیمه؛ (۲) سایر امتیازهای تعلق گرفته بدون پرداخت سهم بیمه، مانند دوره مربوط به زایمان، دوره مربوط به

1. Association for Employees' Supplementary Pension Schemes
2. General Association of Retirement Institutions for Executives

از کارافتادگی و دورهٔ مربوط به بیکاری.

برای محاسبهٔ امتیاز مستمری بازنشستگی سه عامل مؤثر است: پایهٔ حق بیمه، سهم بیمهٔ توافقی و ارزش خرید امتیاز که در سال ۲۰۲۱ برابر ۱,۲۸۴۱ یورو تعیین شده است. براساس این سه عامل:

$$\text{سهم بیمهٔ توافقی} \times \text{پایهٔ مشمول حق بیمه} = \frac{\text{تعداد امتیازها}}{\text{ارزش خرید امتیاز}}$$

ب. تقاضای بازنشستگی

در این خصوص باید به دو موضوع اشاره شود: شرایط سنی و میزان حقوق بازنشستگی. در مورد شرایط سنی به موارد زیر بازنشستگی کامل تعلق می‌گیرد:

- به سن قانونی ۶۲ رسیده باشد و شرط حداقل طول دورهٔ استخدامی برای بازنشستگی با نرخ پایهٔ کامل را داشته باشد؛
- حداقل سنی بین ۶۵ تا ۶۷ سال داشته باشد و طول دور؛ استخدام را رعایت نکرده باشد؛
- به سن ۶۲ نرسیده باشد؛ در صورتی که طول دورهٔ استخدامی طولانی مدت داشته، به نحوی که بازنشستگی پایه به وی تعلق گرفته یا آنکه از کارافتادگی دائم داشته باشد.

در مورد مبلغ حقوق بازنشستگی از ابتدای سال ۲۰۱۹ افزایش/کاهش موقتی در حقوق بازنشستگی لحاظ شده است. این تصمیم برای تشویق افرادی است که می‌توانند پس از رسیدن به شرط سنی بازنشستگی در کار بمانند. البته این سیستم برای افرادی اعمال می‌شود که در ژانویهٔ ۱۹۵۷ یا پس از آن متولد شده باشند و پس از اول ژانویهٔ ۲۰۱۹ واجد شرایط بازنشستگی شوند. شرایطی که باعث افزایش/کاهش حقوق بازنشستگی موقتی می‌شود به شرح زیر است:

- زمان تقاضای عضو برای دریافت مقرری بازنشستگی تکمیلی دقیقاً برابر با زمانی باشد که واجد شرایط بازنشستگی پایهٔ کامل باشد. در این صورت تا سه سال کاهش ۱۰ درصدی در مقرری بازنشستگی تکمیلی خواهد داشت که البته این کاهش در صورت رسیدن به سن ۶۷ سال برداشته می‌شود.

- زمان تقاضای عضو برای دریافت مقرری بازنشستگی تکمیلی یک سال پس از زمانی باشد که واجد شرایط بازنشستگی پایهٔ کامل می‌شود. در این صورت هیچ کاهش یا افزایشی اعمال نمی‌شود

و عضو حقوق بازنشستگی تکمیلی را به‌طور کامل دریافت می‌کند.

• زمان تقاضای عضو برای دریافت مقرری بازنشستگی تکمیلی دو یا بیشتر از دو سال پس از زمانی باشد که واجد شرایط بازنشستگی پایه کامل می‌شود. در این صورت افزایش یک مقرری یک‌ساله بازنشستگی برابر است با:

۱۰۰ درصد اگر تقاضای بازنشستگی تکمیلی دو سال به تعویق بیفتد؛

۲۰۰ درصد اگر تقاضای بازنشستگی تکمیلی سه سال به تعویق بیفتد؛

۳۰۰ درصد اگر تقاضای بازنشستگی تکمیلی چهار سال به تعویق بیفتد.

مبلغ مقرری خالص بازنشستگی تکمیلی به‌صورت زیر محاسبه می‌شود

ارزش خرید هر امتیاز \times تعداد کل امتیازها = مبلغ مقرری بازنشستگی خالص سالانه

قابل ذکر است که ارزش خرید هر امتیاز از ابتدای سال ۲۰۱۹ برابر ۱,۲۵۸۸ یورو در نظر گرفته شده است. در این سیستم میزان مستمری بازنشستگی متناسب با درآمد افراد در تمام دوره فعالیت آنهاست؛ درحالی‌که در طرح بازنشستگی پایه به ۲۵ سال از بهترین سال‌های درآمدی فرد بستگی دارد.

ج. کمک‌هزینه خانوادگی

در طرح بازنشستگی تکمیلی دو نوع کمک‌هزینه برای فرزندان در نظر گرفته شده است:

• مقرری برای فرزندخوانده؛

• مقرری برای بزرگ‌کردن و بچه‌داری.

د. مزایای بازماندگان

این مزایا به همسر متوفی از سن ۵۵ سالگی (در صورت داشتن بیش از دو فرزند، شرط سنی وجود ندارد) و به کودکان یتیم کمتر از ۲۱ سال (در صورت هر نوع معلولیت شرط سنی وجود ندارد) پرداخت می‌شود. میزان مستمری‌ها بر اساس آزمون درآمد نیست. مزایای پرداختی به همسر برابر ۶۰ درصد و به فرزند(ان) یتیم برابر با ۵۰ درصد مزایای اندوخته‌شده تا زمان فوت یا مزایای دریافتی بازنشسته متوفی است.

در نهایت، تأثیر معرفی طرح‌های بازنشستگی مختلف بایستی در درآمد بازنشستگان و سطح رفاه آنها مؤثر باشد. جدول ۳ متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال را نسبت به متوسط درآمد کل جامعه نشان می‌دهد. براین اساس، به نظر می‌رسد که این نسبت تقریباً ثابت است.

جدول ۳. نسبت متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال به متوسط درآمد کل جامعه (منبع: وبسایت OECD)

سال	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷
نسبت متوسط درآمد	۱,۰۲	۱,۰۴	۱,۰۳	۱,۰۳	۱,۰۳	۱,۰۲

علاوه بر این، مطابق با آمارهای سایت ILO، درصد افراد بالای ۶۵ سال که در فرانسه مستمری بازنشستگی دریافت کرده‌اند، در سال‌های ۲۰۰۰، ۲۰۱۳ و ۲۰۱۴ برابر ۱۰۰ درصد بوده است. همچنین، ۱۰۰ درصد افراد در سال ۲۰۱۶ یکی از انواع مزایای اجتماعی را دریافت کرده‌اند که باعث شده است در عمل همهٔ اقشار آسیب‌پذیر و طبقهٔ فقیر جامعه از حفاظت‌های اجتماعی بهره‌مند شوند.

۲-۱-۲. نگاهی به مؤلفه‌های جمعیتی فرانسه

برخی کشورها سابقهٔ زیادی در تأمین داده‌های آماری دارند. براساس داده‌های جمعیتی مربوط به کشور فرانسه در پایگاه HMD برخی از اطلاعات به‌دست‌آمده برای حدود دو قرن در جدول ۴ ارائه شده است. همان‌طور که از این جدول برمی‌آید، کل جمعیت فرانسه در طی ۲۰۰ سال حدوداً دو برابر شده است؛ سهم کهنسالان بیش از سه برابر و امید به زندگی کمی بیش از دو برابر شده است.

جدول ۴. اطلاعات جمعیتی کشور فرانسه در برخی از سال‌های سرشماری (مأخذ: پایگاه HMD)

سال	جمعیت (هزار نفر)		نسبت کهنسالی (براساس جمعیت بیشتر از ۶۴ ساله)	امید به زندگی (سال)	
	مرد	زن		مرد	زن
۱۸۲۱	۳۱۰۷۲	۰,۰۶۱	۳۹	۴۰	
۱۹۰۱	۳۸۴۹۶	۰,۰۸۵	۴۵	۴۹	
۱۹۵۰	۴۱۶۵۲	۰,۱۱۴	۶۳	۶۹	
۲۰۰۰	۵۸۸۴۰	۰,۱۶۰	۷۵	۸۲	
۲۰۱۰	۶۲۷۲۵	۰,۱۶۷	۷۸	۸۴	
۲۰۱۷	۶۴۶۱۷	۰,۱۹۵	۷۹	۸۵	

۲-۲. سیستم بازنشستگی تکمیلی در ترکیه^۱

نظام بازنشستگی در ترکیه شامل سه لایه است: لایهٔ اول سیستم بازنشستگی عمومی و اجباری از

1. Peksevım, S. and V. Akgıray (2019), Reforming the Pension System in Turkey: Comparison of Mandatory and Auto-Enrolment Pension Systems in Selected OECD Countries, www.oecd.org/pensions/Reforming-the-Pension-System-in-Turkey-2019.pdf.

نوع PAYG است؛ لایه دوم شامل طرح‌های بازنشستگی شغلی که عمدتاً از نوع DB هستند و لایه سوم شامل سیستم بازنشستگی خصوصی اختیاری است که بر مبنای طرح‌های DC کاملاً تأمین اعتبار شده کار می‌کند.

لایه اول سیستم بازنشستگی ترکیه برنامه تأمین اجتماعی PAYG است که مزایای زیر را شامل می‌شود:

- مزایای بازنشستگی کارکنان در دوره کهنسالی؛
- مراقبت‌های بهداشتی - درمانی؛
- حقوق باز ماندگان،
- از کارافتادگی؛
- امراض و حوادث حین کار؛
- بیکاری و
- بیمه عمر.

در این لایه حقوق بازنشستگی بر مبنای طرح DB متناسب با سابقه پرداخت حق بیمه، متوسط حقوق، تورم و GDP تعیین می‌شود. سن بازنشستگی زنان برابر ۵۸ و سن بازنشستگی مردان برابر ۶۰ سال است. علاوه بر این، شرط دریافت مزایای بازنشستگی سالخوردگی دارا بودن حداقل ۷۲۰۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه در سیستم است. تا قبل از ۲۰۰۶ سه طرح بیمه اجتماعی متفاوت بود که برای کارکنان بخش‌های مختلف مزایای متفاوتی را فراهم می‌کرد، اما پس از آن سال، این سه طرح در همدیگر ادغام شد و اکنون همه کارکنان مزایای یکسانی دریافت می‌کنند. کلیه کارکنان و کارفرمایانی که عضو این سیستم هستند، ملزم به پرداخت حق بیمه‌اند تا هزینه مزایای بازنشستگان فعلی را تأمین کنند. حق بیمه کارکنان و کارفرمایان به ترتیب ۱۴ و ۲۱٫۵ درصد از حقوق است که از این درصدها به ترتیب ۹ و ۱۱ درصد برای تأمین مزایای بازنشستگی، حقوق باز ماندگان و از کارافتادگی و مابقی برای تأمین اعتبار سایر هزینه‌ها است.

در پایان سال ۲۰۰۸، حدود ۸۱ درصد از جمعیت کاری ترکیه تحت پوشش این سیستم قرار داشتند. علاوه بر این، لایه اول سیستم بازنشستگی ترکیه نرخ جایگزینی ۱۰۲ را فراهم کرده است که جزو بالاترین نرخ‌ها در اتحادیه اروپا و OECD به شمار می‌آید. با این وجود و علی‌رغم نرخ پوشش بالا و حق بیمه بالا، سیستم تأمین اجتماعی ترکیه کسری بودجه زیادی دارد که روبه‌رشد نیز هست. مطابق با آمارهای رسمی، میزان تزریق بودجه دولت به سیستم تأمین اجتماعی از حدود ۴۰ میلیارد لیره در سال ۲۰۰۸ به حدود ۱۳۰ میلیارد لیره در سال ۲۰۱۷ رسیده است که چیزی حدود ۴ درصد GDP

است. مطابق تحلیل‌ها با افزایش امید زندگی و افزایش سهم سالخوردگان از جمعیت ترکیه اوضاع کسری بودجه سیستم تأمین اجتماعی بدتر نیز خواهد شد. گرچه اصلاحات پیشنهادی در سال ۲۰۰۸ در نظر دارد که تا سال ۲۰۴۸ سن بازنشستگی را تا ۶۵ سال افزایش دهد؛ اما مکانیزم‌های دیگری برای تثبیت جایگاه سیستم تأمین اجتماعی مورد نیاز است. مطابق با گزارش‌های OECD یکی از بهترین رویکردها برای کاهش فشار جمعیت سالخورده روی سیستم تأمین اجتماعی پیشنهاد سیستمی است که ارتباط اتوماتیک میان بازنشستگی و ارزش افزوده امید زندگی در نظر می‌گیرد. البته واضح است که این ارزش افزوده در طبقات اجتماعی-اقتصادی مختلف با یکدیگر فرق دارد.

در لایه دوم دو طرح بازنشستگی شغلی اجباری، شامل طرح‌های OYAK و TTK به ترتیب برای پوشش برخی مزایای اجتماعی مربوط به کارکنان نظامی و کارکنان معادن و بیش از ۲۵۰ طرح بازنشستگی شغلی اختیاری که بسیار کوچک هستند، وجود دارد.

سومین لایه شامل سیستم بازنشستگی خصوصی اختیاری است که ابتدا به ساکن در سال ۲۰۰۳ معرفی شده است. هدف اصلی از معرفی لایه سوم افزایش میزان پس‌انداز داخلی، افزایش سطح رفاه بازنشستگان و کاهش فشار سیستم تأمین اجتماعی روی دولت است. سیستم بازنشستگی خصوصی در ترکیه از نوع طرح‌های DC است و حدود هفت میلیون عضو دارد. این سیستم دارای ساختار دو قسمتی است؛ به این معنی که بخشی از فعالیت توسط شرکت‌های بازنشستگی و بخش دوم توسط شرکت‌های مدیریت پرتفو انجام می‌شود. شرکت‌های بازنشستگی مجاز هستند تنها طرح‌های بازنشستگی را بفروشند و حق بیمه‌ها را جمع‌آوری کنند. برای قسمت دوم شرکت‌های بازنشستگی بایستی برای مدیریت پول اعضای صندوق از میان شرکت‌های مدیریت پرتفو یکی را انتخاب کنند. البته برای جلوگیری از فسادهای کاری روال خاصی برای انتخاب شرکت‌های مدیریت پرتفو وجود دارد. در حال حاضر ۱۸ شرکت بازنشستگی و ۲۶ شرکت مدیریت پرتفو دارای مجوز فعالیت هستند که جمعاً ۴۰۸ صندوق بازنشستگی را مدیریت می‌کنند. سیستم بازنشستگی خصوصی در ترکیه دارای مشوق‌های مالیاتی روی حق بیمه‌ها، سرمایه‌گذاری‌ها و در مرحله بازنشستگی است. در این سیستم به شرط آنکه عضو حداقل ۱۰ سال حق بیمه پرداخت کرده باشد و به سن ۵۶ رسیده باشد، مشمول دریافت مزایای کامل بازنشستگی می‌شود. با وجود آنکه این طرح به‌عنوان مکملی برای تأمین درآمد افراد در بازنشستگی به شمار می‌آید، اصلاحات و تأثیری که انتظار می‌رفت را به همراه نداشت. براین اساس، قانون دیگری در سال ۲۰۱۷ اجرایی شد که به‌موجب آن، کلیه کارکنان بخش خصوصی و عمومی با سن کمتر از ۴۵ سال به‌صورت خودکار مطابق با زمان‌بندی جدول ۵ به عضویت طرح بازنشستگی انفرادی اجباری در می‌آیند.

جدول ۵. زمان‌بندی عضویت کارکنان در طرح بازنشستگی مکمل اجباری

تاریخ شروع عضویت در طرح مکمل اجباری	تعداد کارکنان
اول ژانویه ۲۰۱۷	۱۰۰۰ و بیشتر
اول آوریل ۲۰۱۷	۲۵۰ تا ۱۰۰۰ نفر
اول جولای ۲۰۱۷	۱۰۰ تا ۲۴۹ نفر
اول ژانویه ۲۰۱۸	۵۰ تا ۹۹ نفر
اول جولای ۲۰۱۸	۱۰ تا ۴۹ نفر
اول ژانویه ۲۰۱۹	۵ تا ۹ نفر

حق بیمه در این طرح سه درصد است و فرد تنها مجاز است در صورت عدم تمایل در دو ماه نخست اقدام به لغو این طرح نماید. در صورت انصراف در دو ماه نخست پس انداز فرد مسترد می‌شود؛ اما در صورت ماندن در طرح پاداشی معادل ۱۰۰۰ لیره ترکیه به حق بیمه فرد اضافه می‌شود. نرخ حق بیمه می‌تواند به صورت متغیر (با محدودیت حداقل یک درصد و حداکثر شش درصد) یا به صورت ثابت سه درصد باشد. مطابق با قوانین مصوب، افرادی که عضو طرح بازنشستگی انفرادی اختیاری نزد شرکت‌های بیمه بازرگانی هستند می‌توانند به عضویت خود ادامه دهند و هیچ منعی برای عضویت در دو طرح اختیاری و اجباری وجود ندارد. البته امکان انتقال سرمایه و سوابق از طرح اختیاری به طرح اجباری وجود ندارد. در صورت تغییر کارفرما، حق بیمه براساس قرارداد بازنشستگی در محیط کار جدید محاسبه و به سوابق قبلی افزوده می‌شود. در صورتی که کارگاه جدید قرارداد بازنشستگی نداشته باشد، کارگر می‌تواند طبق قرارداد بازنشستگی کارگاه قبلی به پرداخت حق بیمه ادامه دهد. مسئولیت پرداخت حق بیمه‌ها با کارفرما است.

چنانکه گفتیم، یکی از اهداف معرفی طرح‌های بازنشستگی تکمیلی افزایش سطح رفاه بازنشستگان و افراد سالخورده است. مقایسه درآمد بازنشستگان در مقایسه با درآمد آنها قبل از دوره بازنشستگی یکی از شاخص‌های رایج برای این منظور است. متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال نسبت به متوسط درآمد کل جامعه در چند سال اخیر برای کشور ترکیه در جدول ۶ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌کنیم، در سال‌های اخیر متوسط درآمد افراد بازنشسته در مقایسه با متوسط درآمد کل جامعه به صورت تدریجی رو به کاهش گذاشته است.

جدول ۶. نسبت متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال به متوسط درآمد کل جامعه (منبع: وبسایت OECD)

سال	۲۰۱۱	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵
نسبت متوسط درآمد	۰٫۸۹	۰٫۹۰	۰٫۸۹	۰٫۸۶	۰٫۸۶

با این حال مطابق با آمارهای ILO، از سال ۲۰۰۰ که حدود ۵۵ درصد افراد بالای ۶۵ سال مستمری بازنشستگی دریافت می‌کردند، در سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۱۴ تقریباً همه افراد بالای ۶۵ سال مستمری بازنشستگی دریافت می‌کنند که نشان‌دهنده رشد قابل ملاحظه حفاظت اجتماعی در ترکیه در سال‌های اخیر است.

۲-۱. نگاهی به مؤلفه‌های جمعیتی ترکیه

برخلاف فرانسه، در ترکیه قدمت آمارهای جمعیتی قابل دسترس کمتر از ۱۰۰ سال که از این نظر تا حدودی شبیه به ایران است. نخستین سرشماری مدرن در سال ۱۹۲۷ انجام شد و چنانکه جدول ۷ نشان می‌دهد، پس از ۹۰ سال جمعیت ترکیه حدود شش برابر شده است. نتایج حاصل از سرشماری‌های انجام‌گرفته نشان می‌دهد که سهم افراد کهنسال از کل جمعیت ترکیه در همین مدت بیش از دو برابر شده است و در سال ۲۰۱۷ برابر ۸٫۵ درصد از کل جمعیت را شامل می‌شود. علاوه بر این، امید به زندگی در بدو تولد در ۹۰ سال گذشته بیش از دو برابر شده است و به‌طور متوسط برای مردان در سال ۲۰۱۷ برابر ۷۳ سال و برای زنان برابر ۷۹ سال است.

جدول ۷. اطلاعات جمعیتی کشور ترکیه در برخی از سال‌های سرشماری (مأخذ: مؤسسه آمار ترکیه و بانک جهانی)

سال	جمعیت (هزار نفر)	نسبت کهنسالی (براساس جمعیت)	
		مرد	زنان
۱۹۲۷	۱۳۶۴۸		
۱۹۵۵	۲۴۰۶۵	۰٫۳۴	۴۴
۲۰۰۰	۶۷۸۰۴	۰٫۵۷	۶۶
۲۰۱۰	۷۳۷۲۳	۰٫۷۳	۷۸
۲۰۱۵	۷۸۷۴۱	۰٫۸۲	۷۹
۲۰۱۶	۷۹۸۱۵	۰٫۸۳	۷۹
۲۰۱۷	۸۰۸۱۱	۰٫۸۵	۷۹

مطالب و آمارهای بالا و تحلیل صاحب‌نظران این حوزه (اگیرای و پکسیویم، ۲۰۱۸) نشان می‌دهد که سیستم بازنشستگی ترکیه همچنان با چالش‌های جدی روبه‌رو است:

- ترکیه در حال حاضر جمعیت جوانی دارد و با وجود آنکه امید زندگی در حال افزایش است، نرخ باروری به‌سرعت در حال کاهش است. افراد با حداقل دستمزد حدود ۴۰ درصد از کل کارکنان را تشکیل می‌دهند.

- با چارچوب فعلی سیستم تأمین اجتماعی دولتی همچنان فشار مالی سنگینی روی دوش دولت دارد.

- بازار صندوق بازنشستگی از زمان راه‌اندازی رشد نسبتاً زیادی داشته است؛ اما در مجموع به اضافه صندوق بازنشستگی شغلی کمتر از ۵ درصد GDP را شامل می‌شود که بسیار کمتر از متوسط کشورهای OECD است که در حدود ۵۱ درصد است.

- طرح عضویت خودکار که اخیراً برای افزایش نرخ پس‌اندازها و بازار بازنشستگی به اجرا درآمده با نرخ خروج زیادی روبه‌رو شده است که تحقق اهداف طرح را با مشکل جدی مواجه می‌کند.

- اعتماد عمومی به بازارهای مالی (به‌ویژه با چشم‌انداز درازمدت) بسیار کم است که به دلیل عدم شفافیت درباره عملکرد بازار و به‌دنبال آن کارایی ضعیف در مدیریت صندوق‌های بازنشستگی است.

۲-۳. سیستم بازنشستگی تکمیلی در شیلی

سیستم بازنشستگی در شیلی پس از اصلاحات اساسی که در سال ۲۰۰۸ ایجاد شد به یک سیستم سه‌لایه تبدیل شده است. لایه اول یک لایه حمایتی و لایه دوم بازنشستگی اجباری است. در حالی که سومین لایه در این سیستم به‌صورت اختیاری توسط صندوق‌های بازنشستگی، شرکت‌های بیمه عمر، بانک‌ها، صندوق‌های مالی و موسسه‌های مشابه مورد تأیید نهاد ناظر برای افزایش درآمد بازنشستگی عرضه می‌شود.

لایه اول به‌وسیله مالیات‌های عمومی تأمین اعتبار می‌شود و برای حمایت از افرادی است که هیچ یا مقدار ناچیزی پس‌انداز برای بازنشستگی دارند. این لایه شامل دو نوع مستمری است: مستمری پایه سالخوردگی که برای افراد بدون پس‌انداز است و مستمری حمایتی که برای افراد با پس‌انداز اندک است. افراد تحت پوشش این طرح‌ها برای خدمات درمانی چیزی نمی‌پردازند. افراد با شرایط زیر مشمول این لایه هستند:

- دارای ۶۵ سال تمام باشد؛

- متعلق به ۶۰ درصد از فقیرترین افراد جامعه باشد؛

- از سن ۲۰ سالگی به بعد، حداقل ۲۰ سال در شیلی سکونت داشته باشد و حداقل چهار سال از پنج سال منتهی به بازنشستگی در شیلی سکونت داشته باشد؛
- پس‌انداز صفر یا کمتر از سقف معینی (در سال ۲۰۱۶ برابر ۴۹۰ دلار در سال) داشته باشد.

لایه دوم یک طرح مشارکت تعریف شده است که در آن هر شخص حساب پس‌انداز سرمایه‌گذاری خودش را دارد. این حساب‌ها توسط مجریان صندوق‌های بازنشستگی (AFP) مدیریت می‌شوند. در این طرح همه کارکنان ملزم هستند ۱۰ درصد از حقوق خود را به حساب پس‌انداز منتقل کنند. افزون‌براین، کارمزد نیز بایستی پرداخت شود که توسط مجری صندوق مشخص می‌شود. عضویت در این صندوق برای افراد خویش‌فرما اختیاری است. در حال حاضر، شش AFP در شیلی مشغول به فعالیت هستند که زیر نظر نهاد ناظر بازنشستگی کار می‌کنند. هریک از AFP ها موظف هستند پنج سناریوی مختلف سرمایه‌گذاری «بسیار پرریسک»، «ریسکی»، «با ریسک متوسط»، «محافظه‌کارانه» و «بسیار محافظه‌کارانه» برای اعضاء معرفی کنند؛ هرچند شرایط خاصی برای هر سناریو براساس سن افراد مطرح است. جدول زیر این سناریوها را به‌همراه شرایط سنی برای انتخاب هر سناریو نشان داده است. چنانچه هیچ سناریویی انتخاب نشود، طبق ستون آخر اقدام می‌شود.

جدول ۸. سناریوهای مختلف سرمایه‌گذاری

نوع سناریو	درصد از دارایی	مرد کمتر از ۵۵ زن کمتر از ۵۱	مرد بیشتر از ۵۵ زن بیشتر از ۵۱	انتخاب پیش‌فرض
بسیار پرریسک	۴۰ تا ۸۰ درصد			
ریسکی	۲۵ تا ۶۰ درصد			مرد کمتر از ۳۵ زن کمتر از ۳۵
با ریسک متوسط	۱۵ تا ۴۰ درصد			مرد ۳۵ تا ۵۵ زن ۳۵ تا ۵۱
محافظه‌کارانه	۵ تا ۲۰ درصد			مرد بیشتر از ۵۵ زن بیشتر از ۵۱
بسیار محافظه‌کارانه	۰ تا ۵ درصد			

لایه سوم دارای سه نوع طرح گوناگون است که در ادامه به معرفی آنها می‌پردازیم.

۲-۳-۱. پس انداز بازنشستگی داوطلبانه^۱

افرادی که عضو این طرح می‌شوند، می‌توانند حق بیمه بالاتر از ۱۰ درصد (که در سیستم بازنشستگی اجباری بایستی پرداخت شود) پرداخت کنند. سهم مازاد تا میزان ۱۶۵۷ دلار معاف از مالیات است و در هر زمان با پرداخت یک مبلغ قابل بازپس‌گیری است. اگر پس‌انداز داوطلبانه قبل از بازنشستگی پس گرفته شود، یک مالیات اضافه روی آن پس‌انداز در نظر گرفته می‌شود تا به این وسیله افراد به نگهداشتن پس‌اندازشان تشویق شوند؛ هرچند برای کارکنانی که درآمد کم و معاف از مالیات دارند، این مالیات اضافه روی پس‌انداز بازنشستگی در صورت انصراف در نظر گرفته نمی‌شود. علاوه بر این، برای کارکنان کم‌درآمد در صورتی که در این طرح باقی بمانند، پاداشی معادل ۱۵ درصد کل پس‌اندازها (تا یک سقف مشخص) توسط دولت به حساب‌های پس‌انداز افراد اضافه می‌شود.

۲-۳-۲. پس انداز بازنشستگی داوطلبانه جمعی^۲

در این نوع طرح‌ها یک قرارداد پس‌انداز میان کارفرما (به نمایندگی از کارکنان) و یک صندوق بازنشستگی (یا سایر نهادهای مجازی که در بالا اشاره شد) تنظیم می‌شود. سهم‌های داوطلبانه کارکنان توسط کارفرما تکمیل می‌شود. به‌منظور برخورداری از مزایای حاصل از حق بیمه‌هایی که کارفرما می‌پردازد، یک دوره حضور حداقلی برای کارگر نزد آن کارفرما مشخص می‌شود. از شرایط این قرارداد عضویت حداقل ۳۰ درصد کل کارکنان کارگاه یا ۳۰۰ نفر در کل دوره قرارداد است. در صورتی که این شرط از حد نصاب بیفتد، کارفرما حداکثر ۱۲ ماه فرصت دارد تا حداقل شرایط قرارداد را فراهم کند. در این طرح هر کارگر می‌تواند عضو چند قرارداد باشد؛ مشروط بر آنکه شرایط همه قراردادهای یکسان باشند. در این طرح نرخ قرارداد بین مجری و کارفرما به‌صورت توافقی تنظیم می‌شود.

۲-۳-۳. حساب‌های پس‌انداز داوطلبانه^۳

این طرح که به نام «حساب دوم» نیز از آن یاد می‌شود، مکمل حساب سرمایه افراد است و مستقل از همه حساب‌های دیگری است که توسط صندوق‌های بازنشستگی مدیریت می‌شوند. این حساب در بررسی درآمد افراد به هنگام عضویت در طرح‌های حمایتی در نظر گرفته نمی‌شود؛ اما در صورت انصراف مشمول مالیات بر درآمد خواهد شد.

بدیهی است که تأثیر اصلاحات بازنشستگی یا معرفی طرح‌های جدید بازنشستگی در کوتاه‌مدت و بلندمدت باید به نفع بازنشستگان و افراد سالخورده شود. متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال نسبت به

1. Voluntary Pension Saving
2. Collective Voluntary Pension Saving
3. Voluntary Saving Accounts

متوسط درآمد کل جامعه در چند سال اخیر برای کشور شیلی در جدول ۹ ارائه شده است. همان طور که ملاحظه می‌کنیم، در سال‌های اخیر متوسط درآمد افراد بازنشسته در مقایسه با متوسط درآمد کل جامعه به صورت تدریجی رو به کاهش گذاشته است.

جدول ۹. نسبت متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال به متوسط درآمد کل جامعه (منبع: وبسایت OECD)

سال	۲۰۰۹	۲۰۱۱	۲۰۱۳	۲۰۱۵	۲۰۱۷
نسبت متوسط درآمد	۰٫۹۹	۱٫۰۰	۰٫۹۵	۰٫۹۶	۰٫۹۴

آمارهای ILO در خصوص افراد بالای ۶۵ سال که مستمری بازنشستگی دریافت می‌کنند برای سال‌های ۲۰۰۳، ۲۰۱۳، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۶ موجود است که به ترتیب حدود ۶۳، ۴۱، ۴۰ و ۷۹ درصد و نشان از وجود درصد قابل ملاحظه‌ای از افراد آسیب‌پذیر در جامعه است که تحت حفاظت اجتماعی قرار ندارند.

۲-۳-۴. نگاهی به مؤلفه‌های جمعیتی شیلی

برخلاف کشورهای قبلی داده‌های آماری کمتری درباره شیلی در دسترس است. بخشی از داده‌ها در پایگاه HMD از سال ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۸ و داده‌های از ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۴ از OECD تهیه شده است. همان‌طور که جدول ۱۰ نشان می‌دهد، جمعیت شیلی و سهم کهنسالان از کل جمعیت در ۲۵ سال اخیر یک و نیم برابر شده است. در حالی که امید به زندگی حدود شش سال افزایش پیدا کرده است.

جدول ۱۰. اطلاعات جمعیتی کشور شیلی در برخی از سال‌های سرشماری (مأخذ: پایگاه HMD و OECD)

سال	جمعیت (هزار نفر)	نسبت کهنسالی (براساس جمعیت بیشتر از ۶۴ سال)	
		مرد	امید به زندگی (سال)
۱۹۹۲	۱۳۲۷۳	۰٫۰۶۵	۷۱
۱۹۹۵	۱۳۸۹۶	۰٫۰۷۰	۷۲
۲۰۰۰	۱۴۷۹۶	۰٫۰۷۶	۷۴
۲۰۱۰	۱۷۰۶۶	۰٫۰۹۰	۷۵
۲۰۱۴	۱۷۸۱۹	۰٫۱۰۰	۷۷

۲-۴. سیستم بازنشستگی تکمیلی در دانمارک

اولین صندوق بازنشستگی تکمیلی در دانمارک تحت نام اختصاری ATP که در انگلیسی به نام «بازنشستگی تکمیلی بازار کار» معروف شده، در سال ۱۹۶۴ تأسیس شده است. این صندوق مکمل لایه‌های اصلی بازنشستگی شامل صندوق عمومی تأمین اجتماعی از یک سو و طرح‌های بازنشستگی

شغلی و شخصی از سوی دیگر است. این صندوق یک طرح DC است و دارای نرخ مشارکت پایین و در نتیجه، مزایای نسبتاً پایین در مقایسه با درآمدها است. صندوق ATP در ابتدا موسسه‌ای در بازار کار بود؛ اما گستره اجباری آن پس از اصلاحاتی که در اوایل دهه ۹۰ رخ داد، تقریباً عمومی شده است. در حال حاضر، عضویت در این صندوق برای کارکنان و اکثر کسانی که درآمد انتقالی دارند (مانند دریافت‌کنندگان بیمه بیکاری، از کارافتادگی، کارآموزان و ...) اجباری است، اما برای افراد خویش‌فرما اختیاری است.

حق بیمه در این صندوق به صورت مبلغ پولی مقرر شده است. این مبلغ در سال ۱۹۶۴ برابر ۱/۴ درصد درآمد بود و به تدریج تا سال ۱۹۸۲ به ۰.۳ درصد رسید؛ اما پس از آن مجدداً افزایش یافت و تا سال ۱۹۹۲ به ۱/۲۵ درصد درآمد رسیده است. در حال حاضر، حق بیمه کمی کمتر از ۱ درصد درآمد پایه است. حق بیمه برای کسانی که شغل پاره‌وقت دارند، پایین‌تر است؛ اما به منظور جبران کمبودهایی که افراد غیرمستخدم نسبت به پوشش بازنشستگی شغلی دارند، حق بیمه آنها دو برابر در نظر گرفته می‌شود. در شاغلان ۶۶ درصد از حق بیمه را کارفرما و بقیه آن را کارگر می‌پردازد. سهم کارفرما برای کسانی که درآمد انتقالی دارند توسط دولت پرداخت می‌شود. شایان ذکر است که در سال ۱۹۸۷ گروهی از کارکنان بخش‌های عمومی از افزایش حق بیمه‌ها معاف شده‌اند و حق بیمه آنها هنوز برابر مبلغی است که در سال ۱۹۸۲ پرداخت می‌شده است. این گروه به گروه B نام‌گذاری شده است. پس از تصمیم به افزایش حق بیمه‌ها در سال ۱۹۹۶ بخشی از اعضای گروه B پیشنهاد افزایش حق بیمه دادند که گروه C را تشکیل دادند. این موضوع مجدداً در سال ۲۰۰۶ اتفاق افتاد و گروه D تشکیل شد. در حال حاضر، گروه نرمال که بیشترین جمعیت را نیز تشکیل می‌دهد گروه A است. جدول ۱۱ این گروه‌ها و مبلغ حق بیمه آنها را تا سال ۲۰۰۹ نشان می‌دهد.

جدول ۱۱. مبلغ حق بیمه (برحسب کرون دانمارک) در گروه‌های مختلف در سال‌های مختلف

گروه	۱۹۸۲	۱۹۸۸-۹۰	۱۹۹۶	۲۰۰۶	۲۰۰۹
A	۱۱۶۶	۳۳۳۳	۲۶۸۴	۲۹۲۴	۳۲۴۰
B		۱۱۶۶	۱۱۶۶	۱۱۶۶	۱۱۶۶
C			۱۵۱۷	۱۷۵۷	۲۰۷۶
D				۱۴۰۸	۱۷۲۴

مزایای این طرح بازنشستگی مانند یک سالیانه عمر تکی است، مگر آنکه مجموع مبلغ تعلق گرفته ناچیز باشد که در آن صورت یک مبلغ یک‌جا پرداخت می‌شود. با وجود آنکه مبلغ حقوق بازنشستگی تکمیلی حدود ۸ درصد متوسط درآمدها است، در حال حاضر حدود ۸۰ درصد مستمیری‌بگیران

دانمارک از صندوق ATP دریافتی دارند. مزایای پرداختی در این طرح به سن افراد بستگی ندارد؛ بلکه به میزان حق بیمه‌ها بستگی دارد و کسانی که حق بیمه یکسانی دارند، مزایای یکسانی دریافت می‌کنند، ولو آنکه در سنین متفاوتی باشند. هرچند باتوجه به تغییر نرخ سود تضمینی از سال ۲۰۰۲ از ۴/۵ درصد به ۲ درصد باعث شده است که افراد مسن‌تر مزایای بیشتری به‌خاطر سهم‌های مشارکتی که در گذشته پرداخته‌اند، دریافت کنند. با این وجود قوانین سختگیرانه در نحوه دریافت حق بیمه‌ها راه‌های سوءاستفاده (مثل پرداخت بیشتر در سال‌های نزدیک به بازنشستگی) را بسته است. افزون بر این مزایا در مواقعی که شرایط مالی صندوق اجازه بدهد پاداشی برای اعضا در نظر گرفته می‌شود. با وجود محاسنی که ATP به همراه دارد، طبق آنچه گفته شد نقاط ضعف و نقص‌هایی نیز در این سیستم وجود دارد که عبارتند از:

- پیچیدگی سازوکار اجرایی صندوق: این موضوع باعث شده است که نتوان به‌سادگی و به‌صورت مستمر حق بیمه‌ها و سایر ویژگی‌های مربوط به خدمات اعضا را تغییر داد.
 - پایین بودن حق بیمه: بر این اساس یک مؤسسه بسیار کارآمد برای بهبود ناچیزی در مزایای بازنشستگی افراد فعالیت می‌کند.
 - عدم وابستگی مزایای بازنشستگی به سن: همان‌طور که گفته شد، مزایای پرداختی در این طرح به سن افراد بستگی ندارد؛ بلکه به میزان حق بیمه‌ها بستگی دارد و کسانی که حق بیمه یکسانی دارند، مزایای یکسانی دریافت می‌کنند ولو آنکه در سنین متفاوتی باشند.
 - عدم شفافیت سوابق عملکردی صندوق ATP: در حال حاضر داده‌های مربوط به عملکرد حساب‌های فردی، میزان یارانه‌ها و نرخ‌های جایگزینی به‌موقع و به‌صورت کامل مستند و منتشر نمی‌شوند.
- قابل ذکر است که علاوه بر صندوق ATP طرح‌های بازنشستگی متعددی در سال‌های مختلف پیشنهاد شده که همه در نهایت به‌نوعی در صندوق ATP ادغام شده یا تحت مدیریت آن درآمده‌اند. در زیر به برخی از این طرح‌ها اشاره شده است.
- طرح LD: در سال ۱۹۷۷ به‌منظور افزایش حقوق سال‌های ۱۹۷۸ تا ۱۹۸۰ این طرح برای حساب‌های پس‌انداز اجباری هزینه زندگی دایر شد. با وجود آنکه هیئت عامل این طرح مستقل است، اما مدیریت حساب‌ها تحت نظر صندوق ATP انجام می‌شود. سرمایه انباشته حساب‌های فردی در موعد بازنشستگی به‌صورت یکجا به آنها پرداخت می‌شود.

طرح DMP: طرح پس‌انداز بازنشستگی موقتی بود که در سال ۱۹۹۷ راه‌اندازی شد و تنها برای سال ۱۹۹۸ حق بیمه دریافت کرد. حق بیمه به میزان ۱ درصد درآمد بود که در موعد بازنشستگی به‌صورت یکجا به افراد پرداخت می‌شود. این طرح در سال ۲۰۰۳ در SP ادغام شد و اینک تحت نظارت

هیئت‌مدیره صندوق ATP است.

طرح SP: طرح پس‌انداز بازنشستگی خاصی است که در سال ۱۹۹۸ راه‌اندازی شده است. این طرح با پرداخت حق‌بیمه برابر ۱ درصد درآمد کلیه مزدبگیران، اشخاص خویش‌فرما و افراد دارای درآمد انتقالی تأمین اعتبار می‌شود؛ اما در سال ۲۰۰۴ متوقف شد. مزایای این طرح به فرم یک سالیانه ۱۰ ساله درآمد. از سال ۲۰۰۵ اعضای این طرح مجاز شدند که عضو هر صندوقی که تمایل دارند بشوند. با این تصمیم تقریباً همه اعضا به صندوق ATP ملحق شدند. در نتیجه طرح SP به وسیله ATP مدیریت می‌شود.

طرح SUPP: یک طرح اختیاری است که در سال ۲۰۰۳ برای افراد از کارافتاده‌ای معرفی شد که مایلند درآمد دوران بازنشستگی خود را از طریق حساب‌های معاف از مالیات افزایش بدهند. در این طرح برای حق‌بیمه یک سقف معین وجود دارد و دوسوم توسط دولت پرداخت می‌شود. هیچ تضمینی برای نرخ سود در دوره انباشتگی سرمایه وجود ندارد؛ اما سرمایه انباشته در صورت رسیدن به سن بازنشستگی نرمال به یک سالیانی عمر تبدیل می‌شود. این طرح در حال حاضر به‌عنوان بخشی از طرح SP است.

آمارهای مربوط به مقایسه متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال با متوسط درآمد کل جامعه در جدول ۱۲ نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر متوسط درآمد افراد بازنشسته به‌صورت تدریجی رو به افزایش است.

جدول ۱۲. نسبت متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال به متوسط درآمد کل جامعه (منبع: وبسایت OECD)

سال	۲۰۱۱	۲۰۱۲	۲۰۱۳	۲۰۱۴	۲۰۱۵	۲۰۱۶
نسبت متوسط درآمد	۰٫۷۶	۰٫۷۷	۰٫۷۹	۰٫۷۹	۰٫۸۰	۰٫۸۱

آمارهای سازمان ILO نشان می‌دهد که در سال‌های ۲۰۰۰، ۲۰۱۳ و ۲۰۱۴ به ترتیب حدود ۱۰۰، ۹۶ و ۹۹ درصد از افراد بالای ۶۵ سال مستمری بازنشستگی دریافت می‌کرده‌اند. همچنین، در سال ۲۰۱۶ حدود ۳۶ درصد از اقشار آسیب‌پذیر تحت پوشش هیچ نوع حمایت اجتماعی قرار نداشتند.

۲-۴-۱. مؤلفه‌های جمعیتی دانمارک

مانند فرانسه داده‌های مربوط به کشور دانمارک نیز با قدمت خوبی (۱۸۳ سال) در پایگاه HMD موجود است. جدول ۱۳ نشان می‌دهد که جمعیت دانمارک در عرض ۱۸۰ سال گذشته بیش از چهارونیم برابر شده است؛ در حالی که سهم کهنسالان از کل جمعیت در این مدت حدود سه‌ونیم برابر شده است. علاوه بر این، امید به زندگی در مردان و زنان کمی بیش از دو برابر شده است.

جدول ۱۳. اطلاعات جمعیتی کشور دانمارک در برخی از سال‌های سرشماری (مأخذ: پایگاه HMD)

سال	جمعیت (هزار نفر)	نسبت کهنسالی (براساس جمعیت بیشتر از ۶۴ سال)	امید به زندگی (سال)	
			مرد	زن
۱۸۳۵	۱۳۲۵	۰,۰۵۷	۳۷	۴۰
۱۹۰۱	۲۴۴۱	۰,۰۶۷	۵۱	۵۵
۱۹۵۰	۴۲۵۱	۰,۰۹۰	۶۹	۷۲
۲۰۰۰	۵۳۳۰	۰,۱۴۸	۷۴	۷۹
۲۰۱۰	۵۵۳۵	۰,۱۶۳	۷۷	۸۱
۲۰۱۶	۵۷۰۷	۰,۱۸۸	۷۹	۸۳

۲-۵. سیستم بازنشستگی تکمیلی در رومانی

کشور رومانی نیز با توجه به تغییرات جمعیتی چندین سال است که سیستم بازنشستگی سه لایه را به کار گرفته است. لایه اول در این سیستم به صورت عمومی و اجباری است. لایه دوم به صورت خصوصی و اجباری است که برای تکمیل حقوق بازنشستگی استفاده می‌شود. لایه سوم نیز اختیاری است و توسط شرکت‌های خصوصی ارائه می‌شود.

سیستم بازنشستگی لایه اول بر مبنای روش تأمین بدون اندوخته است و در آن امکان بازنشستگی پیش از موعد (حداکثر ۵ سال قبل از سن بازنشستگی قانونی) نیز با تعدیل مستمری فراهم است. این سیستم با توجه به حق بیمه تأمین اجتماعی، با ترکیب ۱۹.۵ درصد توسط کارفرما و ۹.۵ درصد توسط کارکنان تأمین اعتبار می‌شود. در سال ۲۰۰۵ برای اصلاح سیستم به کار گرفته شده در لایه اول موارد زیر به تصویب رسید:

- افزایش سن بازنشستگی در یک دوره ۱۰ ساله به صورت تدریجی: بر این اساس مقرر شد سن بازنشستگی برای خانم‌ها از ۵۷ سال به ۶۰ سال و برای آقایان از ۶۲ به ۶۵ افزایش پیدا کند.
- افزایش حداقل تعداد سال‌های پرداخت حق بیمه: بر این اساس مقرر شد برای آقایان و خانم‌ها به صورت یکسان از ۱۰ سال به ۱۵ سال افزایش پیدا کند.

• تغییر فرمول بازنشستگی به نحوی که درآمد فرد در کل دوران خدمت او بر حسب یک سیستم امتیاز بندی مورد استفاده قرار بگیرد و در نهایت، متوسط امتیازهای ماهیانه در ارزش بازنشستگی هر امتیاز که در قانون تصریح شده است ضرب شود.

• برون‌سپاری برخی از مزایای سیستم از قبیل غرامت و مرخصی به‌دلیل ازکارافتادگی موقت، حقوق دوران نقاهت قبل از بازگشت به کار، مرخصی و غرامت مریضی فرزندان به سیستم درمان به‌نحوی که سیستم جدید از سال ۲۰۰۶ به بعد حدود ۹۵ درصد پرداختی‌های بازنشستگان و حقوق تصریح‌شده در قانون قبلی را بپردازد.

• کاهش تدریجی حق بیمه: براین اساس مقرر شد که حق بیمه کارفرما از ۲۲ درصد در سال ۲۰۰۵ به ۱۸ درصد در سال ۲۰۰۸ برسد.

• افزایش امتیاز بازنشستگی از ۳۱/۲ درصد متوسط حقوق در سال ۲۰۰۷ به ۳۷/۵ درصد در سال ۲۰۰۸. براین اساس دریافتی بازنشستگان در سال ۲۰۰۸ تحت تأثیر افزایش حقوق و افزایش این درصد زیاد شد.

باتوجه به نکات و اصلاحات بالا و به‌منظور کاهش اثرات منفی بر درآمد تأمین اجتماعی، قوانین زیر برای حمایت از لایه اول بازنشستگی به تصویب رسید:

• حذف محدودیت پنج سال برای محاسبه متوسط حقوق مرتبط با حق بیمه تأمین اجتماعی؛

• گسترش پایه مالیاتی با جایگزینی متوسط درآمد به‌جای متوسط حقوق؛

• معرفی رده‌های مالیاتی جدید برای مؤدیان (فقط وابسته سازمانی، مدیران، رؤسا).

علاوه‌بر موارد بالا تلاش دولت آن است که با بهبود شاخص‌های اقتصاد کلان، افزایش درآمدهای کارفرمایان، افزایش حقوق کارکنان و افزایش تعداد کارکنان باعث تأثیر مثبت بر سیستم بازنشستگی لایه اول بشود. به‌عنوان یک حمایت دیگر از اقشار آسیب‌پذیر، کلیه اعضای تحت پوشش لایه اول که مستمری آنها در سال ۲۰۱۰ کمتر از ۶۴۰ واحد پولی رومانی باشد از محل بودجه دولتی مبلغی را دریافت می‌کنند.

سیستم بازنشستگی تکمیلی که در لایه دوم قرار داده شده است، از اعضا حق بیمه را دریافت می‌کند و به صندوقی که توسط بخش خصوصی مدیریت می‌شود انتقال می‌دهد. حق بیمه برای افراد زیر ۳۵ سال ۲ درصد است و برای افراد بین ۳۵ تا ۴۵ سال اختیاری است. حق بیمه در طی هشت سال بایستی به تدریج به ۶ درصد برسد. برای مدیریت وجوه مشارکت در این لایه شرکت‌های مخصوصی تأسیس شده است. فعالیت این شرکت‌ها زیر نظر نهادی خاص است که برای نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی خصوصی تأسیس شده است. این شرکت‌ها سهم‌های مشارکتی را که از افراد دریافت می‌کنند، در حساب‌های انفرادی قرار می‌دهند و علاوه‌بر شفافیت دارایی‌ها برای صاحبان حساب، به سرمایه‌گذاری آنها تحت شرایط قانونی که مصوب شده است می‌پردازند. هر صندوق بازنشستگی حداقل ۵۰ هزار عضو می‌پذیرد. زمان‌بندی عضویت در صندوق‌ها هر ساله اعلام می‌شود و اگر کسی در

موعد مقرر ثبت نام نکند، به صورت تصادفی به یکی از صندوق ها معرفی می شود. موجودی حساب های فردی تنها پس از آنکه عضو حائز شرایط بازنشستگی عمومی باشد به منظور پرداخت بازنشستگی تکمیلی مورد استفاده قرار می گیرد.

سومین لایه بازنشستگی اختیاری است و توسط بخش خصوصی اداره می شود. بخشی از حق بیمه های مربوط به این لایه تا سقف ۴۰۰ یورو در سال از محل مالیات بر درآمد قابل پرداخت است. در حالت کلی نیز حق بیمه کمتر از ۱۵ درصد دستمزد ناخالص است.

البته باید متذکر شویم که در رومانی علاوه بر سه لایه ای که در بالا اشاره شد، پرداخت های بازنشستگی ویژه ای نیز برای بعضی از بخش های اجتماع وجود دارد؛ برای نمونه، نمایندگان مجلس، دیپلمات ها و کارکنان کنسول گری ها، قضات، دادستان ها و قضات دیوان محاسبات چنین دریافتی هایی دارند.

متأسفانه دستیابی به آمارهای دقیق از اعضای طرح ها و تعداد مستمری بگیرها کار ساده ای نیست. با جست و جو در اینترنت و بررسی چندین منبع دریافتیم که لایه دوم تعداد ۷۱۳۴۲۷۰ عضو با حق بیمه فعال دارد. در همین سال آمار کل اعضای لایه سوم ۴۵۷۱۴۳ نفر بوده است که نشان می دهد استقبال زیاد چشم گیری از این لایه نشده است. در مورد لایه اول، کمک معیشتی لایه اول و لایه ویژه ای که بدان اشاره شد، آمارهای رسمی سال ۲۰۱۸ مربوط به تعداد مستمری بگیران و متوسط دریافتی آنها (برحسب واحد پولی کشور رومانی) به شرح جدول زیر است.

جدول ۱.۴. آمار تعداد مستمری بگیران و متوسط دریافتی آنها (برحسب واحد پولی کشور رومانی)، ۲۰۱۸

عنوان طرح بازنشستگی	تعداد مستمری بگیران	متوسط دریافتی
لایه اول	۵۰۱۹۵۸۵	۱۰۳۰
کمک معیشتی لایه اول از محل بودجه دولتی	۸۰۴۱۸۹	۱۴۹
لایه ویژه	۹۰۶۶	۳۸۱۱ برای کارکنان عمومی ۱۳۹۳۷ برای قضات و دادستان ها

۲-۵-۱. چالش های سیستم بازنشستگی رومانی

در فاصله سال های ۱۹۹۰ تا ۲۰۰۵ نسبت پشتیبانی مستمری بگیران از ۳,۴۳ به ۰,۷۷ کاهش پیدا کرد. علاوه بر این وضعیت اشتغال در رده های سنی در یک فاصله حدود کمتر از ۱۰ سال به شکل قابل توجهی تغییر کرد. همانطور که در جدول ۱۵ ملاحظه می شود، بیش از ۳۲ درصد از جمعیت بالای ۶۴ سال در سال ۱۹۹۶ اشتغال داشته اند در حالی که این درصد در سال ۲۰۰۶ به حدود ۱۴

درصد رسیده است. علاوه بر این درصد اشتغال جمعیت در محدوده سنی کمتر از ۶۵ سال، از حدود ۶۶ درصد در سال ۱۹۹۶ به کمتر از ۵۹ درصد در سال ۲۰۰۶ رسیده است.

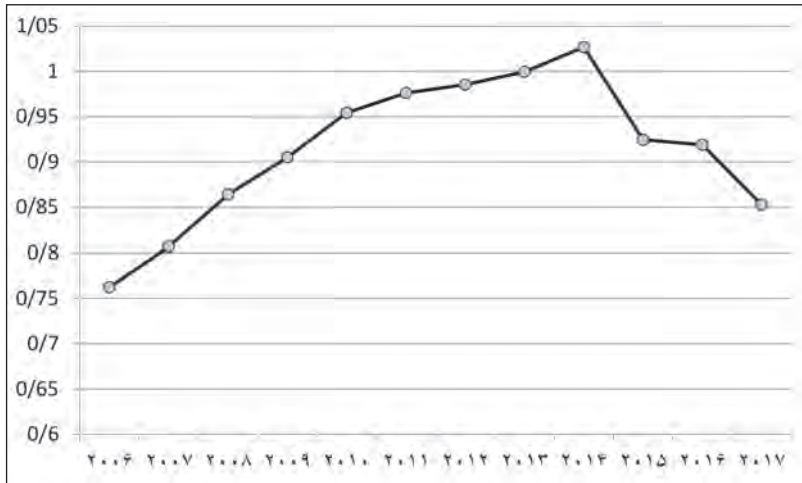
جدول ۱۵. نرخ اشتغال به تفکیک رده‌های سنی

رده سنی	۱۹۹۶	۱۹۹۷	۱۹۹۸	۱۹۹۹	۲۰۰۰	۲۰۰۱	۲۰۰۲	۲۰۰۳	۲۰۰۴	۲۰۰۵	۲۰۰۶
۱۵-۶۴	۶۵,۸۰	۶۶,۳۵	۶۴,۷۳	۶۳,۹۵	۶۳,۶۰	۶۲,۹۰	۵۸,۰۰	۵۷,۸۰	۵۷,۸۵	۵۷,۳۵	۵۸,۸
۵۵-۶۴	۵۰,۰۸	۵۲,۱۳	۵۱,۲۸	۵۰,۲۵	۵۰,۰۸	۴۸,۸۳	۳۷,۶۸	۳۸,۰۸	۳۶,۸۸	۳۹,۴۳	۴۱,۷۵
بیشتر از ۶۴	۳۲,۳۰	۳۳,۸۰	۳۴,۸۸	۳۶,۱۰	۳۵,۸۸	۳۵,۶۰	۱۸,۵۰	۱۷,۹۳	۱۴,۹۰	۱۴,۵۸	۱۴,۲۰

با این تغییر درصدهای ناگهانی، جمعیت مستمری‌بگیران سیستم بازنشستگی در بازه زمانی بسیار کمی افزایش قابل توجهی داشت. به طور دقیق جمعیت بازنشستگی‌بگیران از حدود ۳/۴ میلیون نفر در سال ۱۹۹۰ به حدود ۶/۲ میلیون نفر در سال ۲۰۰۲ رسید؛ هرچند با تغییراتی که در تأمین مالی سیستم بازنشستگی ایجاد شد، جمعیتی بازنشستگی‌بگیرانی که سیستم موظف به پرداخت مستمری بازنشستگی به آنان بود به حدود ۴/۶ میلیون نفر کاهش پیدا کرد. برخی از چالش‌های دیگری که سیستم بازنشستگی رومانی با آنها روبه‌روست عبارتند از:

- افزایش بازنشستگی‌های پیش‌ازموعده؛
- افزایش از کارافتادگان مستمری‌بگیر؛
- رندشدن فهرست واقعی کارکنان توسط برخی از کارفرمایان (تاجایی که در سال ۲۰۰۶ از حدود ۱۵ میلیون نیروی کار، تنها حدود ۵ میلیون حق بیمه پرداخت می‌کنند)؛
- وجود فعالیت‌های اقتصادی زیرزمینی گسترده که مطابق با بررسی‌های سال ۲۰۰۶ بین ۱ تا ۲ میلیون نفر را شامل می‌شود؛
- پرداخت حداقل حق بیمه.

با وجود مشکلات بالا، همان‌طور که شکل ۳ نشان می‌دهد، چنین به نظر می‌رسد که اصلاحات سیستم بازنشستگی در یک دهه نخست پس از معرفی طرح‌های بازنشستگی جدید توفیق‌هایی را حاصل کرده؛ اما در سال‌های اخیر مجدداً رو به افول گذاشته است که نیاز به بررسی بیشتری در این زمینه وجود دارد.



شکل ۳. نسبت متوسط درآمد افراد بالای ۶۵ سال به متوسط درآمد کل جامعه (منبع: وبسایت OECD)

آمارهای ILO در سال‌های ۲۰۰۰، ۲۰۱۳، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۶ نشان می‌دهد که در کشور رومانی تمام افراد بالای سن بازنشستگی، مستمری بازنشستگی دریافت می‌کنند. با این وجود حدود ۱۷ درصد از اقشار آسیب‌پذیر جامعه از هیچ‌گونه حمایت اجتماعی برخوردار نیستند.

۲-۶. گریزی بر سیستم بازنشستگی کشورهای منطقه آمریکای جنوبی

از حدود ۱۹۲۰ تا ۱۹۳۰ میلادی و پس از جنگ جهانی دوم، دولت‌های مستقر در آمریکای جنوبی مسئولیت کاهش پیامدهای گسترش فقر و کاهش درآمد بازنشستگان را به عهده گرفتند. برای این منظور از طریق برنامه‌های بازتوزیع ثروت میان گروه‌های درآمدی و مستمری‌های بدون حق‌بیمه و پرداخت بین‌نسلی اقدام کردند. این برنامه‌ها برپایه توصیه‌های ILO به پوشش همگانی، یارانه‌های اجتماعی، دسترسی همگانی به خدمات درمانی، برابری جنسیتی و موارد مشابه شکل گرفت. با این حال، برنامه‌های بازنشستگی در آمریکای لاتین آنچنان که انتظار می‌رفت، به خوبی پیش نرفت. در عمل طرح‌های بازنشستگی گوناگونی به وجود آمدند که مزایای ویژه و کاملاً متفاوتی به گروه‌های خاص تخصیص می‌دادند و موجب ایجاد طبقه‌های اجتماعی مختلف شد. بسیاری از این طرح‌های بازنشستگی با مشکلات مالی و عدم توازن اکچوئریالی روبه‌رو شدند که مستلزم انتقال بخش قابل توجهی از بودجه دولتی بودند. علاوه بر این، تأمین اجتماعی در کشورهای در حال توسعه برپایه استخدام بود و گروه‌های کم‌درآمد و فقیر را تحت پوشش قرار نمی‌داد.

پس از دهه ۱۹۸۰ و به‌ویژه از سال ۱۹۹۰ به بعد تغییرات قابل توجهی در طرح‌های بازنشستگی به وجود آمد. حرکت اصلی ابتدا در آمریکای لاتین با پیشگامی شیلی آغاز شد و پس از آن ۱۰ کشور دیگر در آمریکای لاتین و به‌دنبال آن، در اروپای غربی و مرکزی ادامه پیدا کرد و پایه استراتژی بانک

جهانی برای خصوصی سازی طرح‌های بازنشستگی شد. اصلاحات مورد نظر به صورت کلی یا بخشی طرح‌های DB قبلی با تأمین مالی PAYG یا همان طرح‌هایی که به صورت صندوق‌های جمعی با تأمین اعتبار جزئی و تحت مدیریت عمومی بودند را به طرح‌های کاملاً تأمین اعتبار شده با مدیریت خصوصی حساب‌های فردی تبدیل کرد. با این کار مسئولیت جمعی تأمین اجتماعی به خود بیمه شده واگذار شد؛ در حالی که وی پیش‌تر تنها با ریسک‌های اجتماعی روبه‌رو بود. این سیاست مبنای جدیدی از قبیل فردگرایی، مالکیت حساب، آزادی انتخاب، توازن بین حق بیمه و سطح مستمری بازنشستگی، رقابت‌پذیری، انباشت سرمایه، افزایش رشد اقتصادی و خلاقیت‌های شغلی را به عنوان هدف مورد انتظار در نظر داشت. با این وجود اصلاحات ساختاری نتوانست وعده‌های مختلفی از قبیل گسترش پوشش، مزایای بهتر و هزینه‌های اجرایی کمتر را به خوبی محقق کند. علاوه بر این، اصلاحات با حذف یارانه‌های اجتماعی مانعی برای حفاظت از فقرا شد (هایده و بورزوترکی، ۲۰۱۶: vi).

پژوهشگران حوزه سیاست‌های اجتماعی با استناد به پیامدهای منفی گذار در طرح‌های بازنشستگی برای بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران آن را به شدت مورد انتقاد قرار داده‌اند. این مدل ممکن است برای کسانی که در بخش‌های رسمی اقتصاد مشغول به کار هستند مناسب باشد؛ اما برای اغلب بخش‌ها نامناسب است و در نتیجه باعث کم‌شدن گستره پوشش آن می‌شود. با حذف یارانه‌های اجتماعی تبعیض جنسیتی تشدید می‌شود. در واقع بسیاری از زنان محیط کار را ترک می‌کنند تا فرزندان خود را بزرگ کنند و از بیماران و سالخورده‌گان بدون هیچ‌گونه دریافتی مراقبت می‌کنند. به علاوه بیشتر زنان در بخش‌های غیررسمی مشغول به کار می‌شوند و به خاطر تفاوت‌های نرخ مرگ‌ومیر و امید زندگی اندوخته حساب آنها برای تأمین دوره بازنشستگی کمتر خواهد بود و در کل نسبت به مردان مستمری کمتری دریافت می‌کنند.

براین اساس، در بازه ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۰ مجدداً کشورهای شیلی، آرژانتین و بولیوی نقش دولت را در تأمین یارانه‌های اجتماعی تقویت کردند. با این کار مجدداً مستمری‌های بدون اندوخته برای افزایش سطح مستمری‌های بازنشستگی و جبران ترک کار بانوان برای بزرگ کردن بچه‌ها و کاهش هزینه‌های اجرایی ایجاد و گسترش پیدا کردند. در آرژانتین و بولیوی سیستم‌های بازنشستگی خصوصی تعطیل شدند و همه بیمه‌شده‌ها به یک سیستم PAYG عمومی منتقل شدند. در کل اصلاحات مجدد وضعیت اجتماعی سیستم را تا حدودی بهبود داد؛ اما در آرژانتین و بولیوی پایداری اکچوئرالی- مالی در وضعیت نامطلوبی است. سایر کشورهای منطقه نیز به دنبال اصلاحات مجدد هستند و در برخی کشورها مانند اروگوئه نیز با اصلاحات پارامتری نقش دولت را در بهبود معیشت بازنشستگان افزایش داده‌اند.

در کشور مکزیک نیز که از سال ۱۹۹۷ تصمیم گرفته است طرح DC را جایگزین طرح DB کند، بحث‌های بسیار زیادی به وجود آمده است؛ هرچند در این کشور همچنان امکان انتخاب طرح DB

وجود دارد. نکته مهم در رویکرد مدیریت بازنشستگی در این کشور آن است که مطابق با قانون تأمین اجتماعی، کارگر و کارفرما می‌توانند به صورت توافقی حق بیمه‌ای که بر حسب حقوق و دستمزد کارگر طبق قانون مشخص شده است را به منظور افزایش مقرری بازنشستگی بیشتر کنند. مبلغ مازاد می‌تواند به انتخاب کارگر نزد هریک از مؤسسه‌های قانونی مدیریت صندوق‌های پس‌انداز برای بازنشستگی باشد. البته فراهم کردن امکان دسترسی کارکنان به انواع طرح‌های بازنشستگی تکمیلی توسط کارفرما اختیاری است و ایشان می‌توانند حق بیمه‌های بازنشستگی تکمیلی را به مؤسسه تأمین اجتماعی منتقل کنند. از آنجاکه طرح‌های بازنشستگی تکمیلی اختیاری هستند، شرایط آنها متغیر است. از لحاظ نوع طرح، هر دو قالب DB و DC قابل اجرا است؛ هرچند تمایل شرکت‌ها به سمت طرح‌های DC است (دی‌لاوگا و همکاران، ۲۰۱۵).

۳. نتیجه‌گیری

مقایسه تغییرات طرح‌های بازنشستگی تکمیلی در کشورهای فرانسه، ترکیه، دانمارک، شیلی، رومانی و کشورهای آمریکای جنوبی چند نتیجه به دنبال دارد که در ادامه به بخشی از آنها اشاره می‌شود:

الف. تغییرات ساختاری و اجرایی: در صورتی که طرح بازنشستگی تکمیلی بر پایه اصول علمی پایه‌ریزی نشده باشد، باعث به وجود آمدن مشکلات مالی برای متولیان طرح بازنشستگی از یک سو و نارضایتی اعضای طرح از سوی دیگر خواهد شد. در این صورت، متولیان طرح ناگزیر از تغییرات جدی و یا حتی دگرگونی طرح هستند. باتوجه به آنچه در متن گفته شد، سیستم فرانسه از ثبات بیشتری به لحاظ تغییرات ساختاری و اجرایی برخوردار بوده است که بخشی از آن ناشی از تغییرات جمعیتی اندک این کشور (نسبت به سایر کشورها) است. سیستم‌هایی که در ترکیه و شیلی معرفی شده‌اند، از ثبات خوبی برخوردار نبوده‌اند و برای همین خیلی زود متحول شده‌اند. سیستم رومانی نیز از چالش‌های زیادی رنج می‌برد که برخی از آنها بسیار شبیه به ایران است. سیستم به کار گرفته شده در دانمارک نیز درآمد زیادی ایجاد نمی‌کند؛ اما باتوجه به نوع شرایط حاکم بر آن (برخی معافیت‌ها، دریافت مزایا بدون توجه به سن افراد) نفوذ بالایی داشته است.

ب. متولی طرح بازنشستگی تکمیلی: به‌طور کلی بازنشستگی تکمیلی در اغلب کشورها توسط نهادی غیر از سازمان ارائه‌کننده بیمه پایه عرضه می‌شود. با این وجود، نکات قابل تأملی در زمینه متولیان طرح‌های بازنشستگی تکمیلی وجود دارد که خلاصه‌ای از آن در ادامه می‌آید.

همان‌طور که در این مقاله اشاره شد، در کشور فرانسه از سال ۲۰۱۹ دو مؤسسه Arrco و Agirc با یکدیگر ادغام شدند تا بازنشستگی تکمیلی واحدی به مشمولان ارائه شود. هدف از این ادغام تضمین پایداری طرح و تسهیل در انجام امور اجرایی و ارائه خدمات بیان شده است. در ترکیه هم طبق آنچه

در متن گفته شد، رویکرد دویخشی موفقیت چندان حاصل نکرده است و پیشنهاد جدید ارائه خدمات بازنشستگی تکمیلی توسط یک نهاد واحد است. در مورد دانمارک نیز با وجود آنکه ATP افزایش چندان در درآمد بازنشستگی افراد بازنشسته فراهم نکرده است؛ اما همچنان با سابقه فعالیت بیش از چند دهه در مقابل سایر طرح‌ها موفق‌تر بوده و به فعالیت خود ادامه داده است. بحث‌هایی که در مورد کشورهای آمریکای جنوبی مطرح شد، هم نشان می‌دهد که تعدد نهادها در ارائه خدمات بازنشستگی تکمیلی لزوماً به موفقیت در این زمینه منجر نخواهد شد.

ج. تنوع محصول بازنشستگی تکمیلی: با توجه به میزان آگاهی عمومی از موضوع بازنشستگی و تأمین مالی در این دوره می‌توان طرح‌های مختلفی را مورد بررسی قرار داد. این مقاله نشان می‌دهد کشور فرانسه طرح‌های متنوعی در زمینه بازنشستگی تکمیلی ندارد و لذا تمرکز کلی بر محدود محصولاتی هست که در این زمینه عرضه می‌شود. بر همین اساس، در توصیف محصول بازنشستگی تکمیلی کشور فرانسه بسیاری از جزئیات اجرایی بیمه تکمیلی ارائه شده است؛ در حالی که در سایر کشورها در عین آنکه تنوع بسیار زیادی که در ارائه محصول وجود دارد، میزان سردرگمی بیمه‌شده هم بالا خواهد رفت. بنابراین توصیه بر آن است که شرایط بیمه تکمیلی زیاد متغیر و متنوع نباشد. علاوه بر این باتوجه به آنچه که درباره هر کشور مطرح شد، می‌توان خلاصه‌ای از شرایط بیمه‌های تکمیلی ارائه کرد که در جدول‌های زیر برای کشورهای تحت مطالعه ارائه شده است.

جدول ۱۶. شرایط بیمه تکمیلی بازنشستگی در فرانسه

شرایط	مؤلفه
	نوع عضویت
برای کلیه کارکنان اجباری است.	
	سن ورود به طرح
شبهه طرح بیمه پایه	
	نوع طرح
از نوع DB با در نظر گرفتن امتیاز است.	
	حق بیمه
* بسته به طبقه درآمدی بین ۷ تا ۲۱ درصد؛ * کارفرما هم در پرداخت سهیم است.	
	سن بازنشستگی
* سن نرمال ۶۲ با شرط مشابه بیمه پایه؛ * در صورت کسر خدمت بین ۶۵ تا ۶۷؛ * پرشدن سنوات خدمتی یا از کارافتادگی قبل از ۶۲ سالگی.	
	مزایا
* مستمری بازنشستگی؛ * کمک هزینه خانوادگی؛ * مزایای بازنشستگان.	

جدول ۱۷. شرایط بیمه تکمیلی بازنشستگی در ترکیه

شرایط	مؤلفه
اختیاری	نوع عضویت
کمتر از ۴۵ سال	سن ورود به طرح
از نوع DC با تأمین اعتبار کامل	نوع طرح
* به طور ثابت ۳ درصد * تغییر بین ۱ تا ۶ درصد	حق بیمه
* حداقل ۵۶ سال حداقل ۱۰ سال سابقه بیمه پردازی	سن بازنشستگی
* مستمری بازنشستگی * مزایای بازماندگان	مزایا

جدول ۱۸. شرایط بیمه تکمیلی بازنشستگی در شیلی

شرایط	مؤلفه
اختیاری	نوع عضویت
شناور و قابل مذاکره است.	سن ورود به طرح
از نوع DC با تأمین اعتبار کامل	نوع طرح
شناور و بسیار متنوع است.	حق بیمه
فرم پس اندازی دارد و با پرداخت مبلغی در هر زمان قابل وصول است.	سن بازنشستگی
سرمایه پس انداز بازنشستگی	مزایا

جدول ۱۹. شرایط بیمه تکمیلی بازنشستگی در دانمارک

شرایط	مؤلفه
برای کارکنان اجباری اما برای خویش فرما اختیاری	نوع عضویت
مطابق با بیمه پایه	سن ورود به طرح
از نوع DC با تأمین اعتبار کامل	نوع طرح
در حدود ۱ درصد درآمد پایه	حق بیمه
مطابق بیمه پایه	سن بازنشستگی و برقراری بازنشستگی
سالانه عمر تکی یا اگر ناچیز باشد، مبلغ یکجا	مزایا

جدول ۲۰. شرایط بیمه تکمیلی بازنشستگی در رومانی

شرایط	مؤلفه
اجباری	نوع عضویت
مطابق با بیمه پایه	سن ورود به طرح
از نوع DC با تأمین اعتبار کامل	نوع طرح
زیر ۳۵ سال ۲ درصد و برای ۳۵ تا ۴۵ شناور که طی هشت سال باید به ۶ درصد برسد.	حق بیمه
مطابق بیمه پایه	سن بازنشستگی و برقراری بازنشستگی
مستمری بازنشستگی	مزایا



- اسکندری، حمید؛ حسین پیرایش شیرزادی نژاد و سولماز باطبی (۱۳۹۴). *مطالعه سازوکار صندوق‌های بازنشستگی اختیاری*. ویراست اول، تهران: بورس اوراق بهادار تهران، مدیریت تحقیق و توسعه.
- نیاکان، لیلی و سجاد درزی رامندی (۱۳۹۵). بررسی سازوکار ارائه خدمات تأمین اجتماعی در کشورهای منتخب با تأکید بر مستمری‌های بازنشستگی. طرح پژوهشی شماره ۵۷ پژوهشکده بیمه.
- نیک‌گهر، عبدالحسین (۱۳۸۵). «نظام تأمین اجتماعی در فرانسه»، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۵، صص ۳۶۷-۳۳۱.
- Akgiray, V. and S. Peksevim (2018). "Are Published Equity Indices Proper Measures of Market Performance in Borsa Istanbul?", Working Paper, CARF.
- Dolls, M.; P. Doerrenberg; A. Peichl & H. Stichnoth (2018). "Do Retirement Savings Increase in Response to Information about Retirement and Expected Pensions?", *Journal of Public Economics*. 158, 168-179.
- Ertugrul, Hasan Murat; Pinar Fulya Gebesoglu & Burak Sencer Atasoy. (2018). Mind the Gap: Turkish Case Study of Policy Change in Private Pension Schemes. *Borsa Istanbul Review*, 18-2, pp 140-149.
- Gönenç Gürkaynak Esq., Ceyda Karaoğlan Nalçacı. (2017). Turkey: Compulsory Individual Pension System. ELIG Gürkaynak Attorneys-at-Law. Available at: <http://www.mondaq.com/turkey/x/575948/retirement+superannuation+plans+pensions+schemes/Compulsory+Individual+Pension+Systemm>
- Karadayi, Figen; Serim Timur; Miroslav Macura; Sanaira Yene;, Halûk Cillov; Handan Tezmen; Sunday Üner; Hüsnü A. Kişnişçi. (1974). *The Population of Turkey*. The Institute of Population Studies Hacettepe University, Ankara, Turkey.
- Hyde, Mark and Silvia Burzutzky. (2016). *Rent-Seeking in Private Pensions: Concentration Pricing and Performance*. Palgrav Macmillan, London.
- <https://www.mortality.org/>
- <http://datassist.com/blog/144-a-brief-overview-of-social-security-and-private-insurances-in-turkey>
- https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html
- https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_index.html
- <https://www.ilo.org/>
- ICPM Chilean Pension Reform Working Group. (2018). "Summary of the Chilean Pension System. International Center for Pension Management". Available at: http://icpmnetwork.com/wp-content/uploads/2018/10/Summary-of-the-Chilean-PensionSystem_Oct2018.pdf
- ILO. (2012a). Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2014). World Social Protection Report 2014/15 Building Economic Recovery,

Inclusive Development and Social Justice. Geneva: International Labour Organization.

- James, E and Brook. S. (2001). *The Political Economy of Structural Pension Reform, in New Ideas about Old Age Security, Towards Sustainable Pension Systems in 21th Century*. Edited by Holzman & Stiglitz, World Bank Publication Press.
- OECD (2019), Population (indicator). doi: 10.1787/d434f82b-en (Accessed on 10 August 2019)
- OECD. (2001). Private Pension Systems: Administrative Costs and Reforms, No2, OECD Publications.
- OECD. (2007). Protecting Pensions: Policy Analysis and Examples From OECD Countries, No 8, OECD publishing, Paris.
- OECD. (2009). OECD Private Pensions Outlook 2008, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries
- OECD. (2017). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators., OECD publishing, Paris.
- Oscar de la Vega and Monica Schiaffino, Littler de la Vega y Conde, S.C. (2015). "Regulation of State and Supplementary Pension Schemes in Mexico: Overview". Available at: [https://content.next.westlaw.com/2-5404085?__lrTS=20210212233729857&transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://content.next.westlaw.com/2-5404085?__lrTS=20210212233729857&transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)
- Peksevrim, S. and V. Akgiray (2019), Reforming the Pension System in Turkey: Comparison of Mandatory and Auto-Enrolment Pension Systems in Selected OECD Countries, www.oecd.org/pensions/Reforming-the-Pension-System-in-Turkey-2019.pdf.
- TURKEY FACT SHEET (2018). Datassist Payroll Services. Available at: <http://datassist.com.tr/factsheet/Turkey2018.pdf>
- Turkey: New Law for Automatic Participation in a Pension Plan Administered by a Tax Resident Insurance or Pension Company. (2016). Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/assets/pwc-turkey-new-law-for-automatic-participation-in-a-pension-plan.pdf>
- Turkish Pensions: A Turbulent Journey. Islamic Finance News, Vol 15, No. 33, August 2018.
- Turkish Statistical Institute. Turkstat.gov.tr.
- Vittas, Dimitri. (2008). "A Short Note on the ATP Fund of Denmark", *The World Bank*.
- World Bank, (1994). Averting the Old Age Crisis Policies to Protect the Old and Promote Growth. Summary.